



Promoción de la Salud Mental en el sector de la asistencia sanitaria.

Adrian Suarez
Jefe de Proyectos en la Unidad de Prevención e Investigación



Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

Resumen

- Introducción a la Agencia Europea y su Observatorio Europeo de Riesgos
- La importancia del Sector Sanitario
- Promoción de la salud mental en el sector de la asistencia sanitaria
- Ejemplos de buenas practicas
- Otros proyectos de interés



http://osha.europa.eu

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)



3

Nuestra función

Nuestra función principal es contribuir a la mejora de la vida laboral en la Unión Europea.

- Trabajamos con gobiernos, empresarios y trabajadores para fomentar una cultura de prevención de riesgos
- Analizamos las más recientes investigaciones científicas y estadísticas sobre los riesgos en el trabajo
- Anticipamos riesgos nuevos y emergentes
- Definimos y compartimos información, buenas prácticas y asesoramiento con una amplia audiencia, integrada por los interlocutores sociales, las federaciones de empresarios y los sindicatos

Observatorio Europeo de Riesgos (OER)

- Objetivo: la identificación de los **riesgos nuevos y emergentes**
- Analizar tendencias, **anticiparse** a los cambios en el mundo laboral y sus posibles consecuencias para la SST
- Estimular la reflexión y proporcionar una plataforma de **debate**



“Riesgos nuevos y emergentes”

- Un riesgo completamente **nuevo**, o
- Un factor ya existente considerado ahora como riesgo debido a cambios en la **percepción pública**, o
- Un factor ya existente al que nuevos **descubrimientos científicos** revelan como un riesgo.

“Riesgos nuevos y emergentes”

Si aumenta...

- (**peligro**) el número de **factores** que contribuyen al riesgo, o
- (**riesgo**) la **probabilidad de exposición**, o
- (**daño**) las **consecuencias** para la salud de los trabajadores

Tendencias: entonces y ahora



Salud y seguridad del personal sanitario

- La asistencia sanitaria es uno de los sectores más importantes en lo que atañe a la población activa en Europa, ya que en él desarrolla su actividad laboral en torno al 10 % de los trabajadores de la Unión Europea.
- El principal grupo de empleados en el sector se concentra en los hospitales. Otros trabajan en lugares como consultorios médicos, residencias y otros centros de índole sanitaria, como bancos de sangre o laboratorios médicos.
- El sector presenta un desequilibrio significativo en materia de género: casi el 80 % de los empleados son mujeres.

Salud y seguridad del personal sanitario

Los trabajadores que desempeñan funciones en el sector de la atención sanitaria deben enfrentarse a una amplia variedad de actividades y entornos, que suponen una amenaza para su salud y un riesgo de enfermedad o accidente laboral.

- Riesgos biológicos, como infecciones provocadas por heridas de aguja.
- Riesgos químicos, como por ejemplo fármacos utilizados para el tratamiento del cáncer, o productos desinfectantes.
- Riesgos físicos, como la radiación ionizante.
- Riesgos ergonómicos, por ejemplo en el manejo de pacientes.
- Riesgos psicosociales, que incluyen la violencia y el trabajo en turnos.



Sector Sanitario

www.osha.europa.eu



Sector Sanitario

La sección en la página web de EU-OSHA ofrece información detallada sobre tales riesgos, así como métodos eficaces para su evaluación, eliminación o reducción.



La Salud mental en el sector de la asistencia sanitaria

- De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo los problemas psicosociales pueden dar lugar a enfermedades, lesiones, estigmatización, aislamiento, e incluso a la muerte.
- Pueden ejercer asimismo un efecto considerable en las empresas, como el derivado de la reducción de la productividad o el empeoramiento del estado de ánimo.
- El personal empleado en el sector de la asistencia sanitaria se ve particularmente expuesto a tales riesgos relacionados con la salud mental. En este sentido, es importante y de gran utilidad invertir en la promoción de la salud mental en el sector.



La Salud mental en el sector de la asistencia sanitaria

La salud mental puede conceptualizarse como «un estado de bienestar en el cual el individuo:

- es consciente de sus propias capacidades;
- puede afrontar las tensiones normales de la vida;
- puede trabajar de forma productiva y fructífera; y
- es capaz de hacer una contribución a su comunidad.»

En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar y el funcionamiento eficaz de las personas y las comunidades.



Factores de riesgo psicosociales

Los riesgos psicosociales están vinculados al modo en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, así como al contexto económico y social del mismo, y dan lugar a un aumento del nivel de estrés y pueden causar un grave deterioro de la salud mental y física.

Los tres principales factores de estrés psicosocial que influyen en el bienestar de los empleados son:

- las demandas psicológicas;
- la latitud del control o la capacidad de decisión;
- el apoyo social.



La Salud mental en el sector de la asistencia sanitaria

- Las reacciones de estrés negativas (como la fatiga, la ansiedad, la depresión y los trastornos físicos) se producen cuando las demandas psicológicas son elevadas y el control del trabajo en la toma de decisiones es bajo.

Existen numerosos factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo:

- el trabajo por turnos;
- los calendarios laborales demasiado exigentes o inapropiados;
- un escaso control del trabajo;
- las exigencias elevadas en el puesto de trabajo;
- una fuerte carga de trabajo;
- los plazos ajustados;



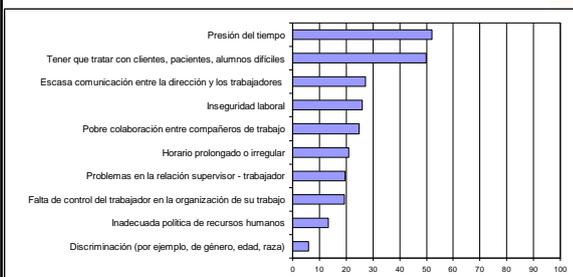
La Salud mental en el sector de la asistencia sanitaria

- la información insuficiente;
- una justicia deficiente en las organizaciones;
- un trabajo en equipo deficiente;
- las relaciones interpersonales poco satisfactorias;
- la falta de apoyo social;
- el trabajo en condiciones de aislamiento;
- la insuficiencia de recursos.



ESENER - Encuesta Europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes 2009.

Dígame si algunos de estos riesgos psicosociales son una preocupación en su establecimiento?



La Salud mental en el sector de la asistencia sanitaria

Entre los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo y habituales en el sector de la asistencia sanitaria figuran:

- Unas expectativas elevadas, combinadas con la insuficiencia de tiempo, destrezas y apoyo social;
- la confrontación con el dolor;
- la exigencia de tratar con personas enfermas;
- las urgencias;
- la exposición a sucesos traumáticos;
- las reclamaciones.

La Salud mental en el sector de la asistencia sanitaria

También la violencia y el acoso son riesgos psicosociales en el sector de la asistencia sanitaria. Pueden conducirse de manera violenta pacientes, visitantes o compañeros de trabajo. El sector de la sanidad y el trabajo social registra el mayor nivel de exposición a la violencia en el trabajo declarada en la UE-27 (15,2 %).

El personal de la asistencia sanitaria también se ve expuesto a un riesgo elevado en cuanto al abuso de sustancias. Debido a factores de riesgo específicos, como:

- la obligación de afrontar fuertes cargas de trabajo
- tratar con enfermos terminales
- la inadecuada preparación para las exigencias del puesto de trabajo
- el síndrome de desgaste profesional

La Salud mental en el sector de la asistencia sanitaria

Efectos en la salud

Todos estos factores de riesgo psicosocial ejercen una gran influencia en la salud física y mental de los trabajadores. Entre los problemas de salud específicos que causan estos factores de riesgo figuran:

- el estrés - la sanidad, los servicios sociales y la educación son los sectores con mayor exposición a este tipo de riesgo: la proporción de padecimiento de este problema alcanza el 29,4 %
- el agotamiento (*burnout*): un estudio del International Hospital Outcomes Research Consortium puso de relieve que el 36,2 % de los trabajadores ingleses en el sector de la asistencia sanitaria presentan este síndrome

La Salud mental en el sector de la asistencia sanitaria

- la ansiedad: el 11,4 % de los trabajadores de asistencia sanitaria sufren de ansiedad
- la irritabilidad: el 15,2 % de los trabajadores de asistencia sanitaria sufren de irritabilidad
- la depresión: en un estudio de Northwestern National Life of Minneapolis, el 32 % de los trabajadores del sector de la asistencia sanitaria refirieron sentimientos de depresión



La Salud mental en el sector de la asistencia sanitaria

- El Sainsbury Center for Mental Health del Reino Unido ofrece una visión general de los costes relacionados con la salud mental en el lugar de trabajo, en el terreno del estrés (basadas en ejemplos de diversas organizaciones en el Reino Unido).
- El coste empresarial anual de la salud mental en el trabajo en el Reino Unido se divide de la siguiente manera:
 - bajas por enfermedad: 8400 millones de libras (unos 9700 millones de euros);
 - reducción de la productividad: 5100 millones de libras (unos 5900 millones de euros);
 - rotación de las plantillas: 2400 millones de libras (unos 2800 millones de euros).



Intervenciones en el sector de la asistencia sanitaria

- Dado que la actividad laboral desempeña un importante papel en la vida de las personas, el lugar de trabajo constituye un marco adecuado para las intervenciones en materia de promoción de la salud mental.
- Tales intervenciones han de centrarse en áreas susceptibles de mejora, a escala tanto individual, como del conjunto de la organización.

Intervenciones a escala de la organización

- A esta escala, la empresa adopta medidas para reducir los factores que generan tensión en el entorno de trabajo. Con estas intervenciones, se pretende erradicar las causas del estrés en el ámbito laboral.



Intervenciones en el sector de la asistencia sanitaria

Entre los ejemplos de intervenciones a escala organizativa en el sector de la asistencia sanitaria figuran los siguientes:

- mejora de los niveles de rotación de personal en las horas punta, lo que permite la reducción de las cargas de trabajo, la optimización en la organización de los turnos, y la cobertura de bajas y otras contingencias;
- la especificación de funciones y responsabilidades; por ejemplo, en el caso de los auxiliares de enfermería, para prestar asistencia con la medicación, y ofrecer ayuda y respaldo en la administración de tratamientos;
- el establecimiento de un protocolo de comunicación para las situaciones que, en opinión de los trabajadores, puedan plantear riesgos para su salud y su seguridad;



Intervenciones en el sector de la asistencia sanitaria

- la promoción de la participación de los trabajadores mediante reuniones que les permitan aportar sugerencias, ideas y opiniones.

Intervenciones en el terreno de la relación entre el individuo y la organización

Con estas intervenciones se trata de elevar la capacidad del trabajador para abordar el estrés. La empresa debe invertir en las intervenciones encaminadas a reforzar la capacidad de sus empleados para hacer frente a este tipo de situaciones, por ejemplo, a través de la formación.



Intervenciones en el sector de la asistencia sanitaria

- mejora de las relaciones entre compañeros y gestores en el trabajo;
- establecimiento de grupos de apoyo;
- mejora de la adaptación de la persona al entorno;
- aclaración del contenido de las funciones;
- refuerzo de la participación y la autonomía;
- formación para elevar la autoestima y la autovaloración de los trabajadores, así como su sentido de pertenencia;
- adopción de un programa de atenuación del estrés basado en la toma de conciencia, que consiste en la formación destinada a mejorar las capacidades de comunicación, aprender cómo abordar las reacciones de estrés, y servirse de la compasión por uno mismo;



Intervenciones en el sector de la asistencia sanitaria

- formación para la mejora de las destrezas prácticas que permiten atenuar el estrés, y de la relación y el trabajo con pacientes;
- formación del personal para afrontar las situaciones experimentadas, como los fallecimientos, el dolor o el trato con enfermos terminales.

Intervenciones a escala individual

Las intervenciones a escala individual se centran a menudo en la atenuación del estrés de aquellos empleados que ya presentan síntomas. Su objetivo es reforzar la capacidad de cada persona para abordar el estrés, por ejemplo, a través de técnicas de relajación.



Intervenciones en el sector de la asistencia sanitaria

Son ejemplo de este tipo de intervenciones:

- los masajes terapéuticos;
- el aprendizaje de estrategias para encarar el problema;
- la formación cognitiva-conductual;
- la formación en gestión del estrés;
- el asesoramiento.



Tratamiento de la violencia y el acoso en la asistencia sanitaria

- Además del estrés, la violencia y el acoso constituyen problemas comunes en el sector de la asistencia sanitaria, y tienen consecuencias negativas para la salud.
- Para tratar las agresiones y otras formas de violencia en el sector, pueden aplicarse las mismas escalas de intervención que en el caso de la prevención del estrés.

A escala de la organización

- desarrollo en el lugar de trabajo de una cultura centrada en el ser humano, y difusión de declaraciones de política inequívocas en las que se refiera claramente que la agresión y otras formas de violencia contra los trabajadores dedicados a la asistencia sanitaria no se toleran; todas las partes implicadas han de tomar conciencia de la política adoptada en este sentido: pacientes, trabajadores y gestores;



Tratamiento de la violencia y el acoso en la asistencia sanitaria

- compromiso de la dirección de las organizaciones con la prevención de las agresiones y otras formas de violencia;
- información y comunicación inequívocas;
- realización de evaluaciones de riesgos en el terreno de las agresiones, el acoso y otras formas de violencia en el trabajo;
- control del entorno: garantía de la seguridad mediante la utilización de tecnologías y procedimientos eficaces (sistemas de alarma, establecimiento de distancias entre los clientes/pacientes y el personal mediante el empleo de mostradores más anchos, etc.);
- información sobre las precauciones necesarias, sobre el aumento del riesgo con ciertos pacientes, etc.



Tratamiento de la violencia y el acoso en la asistencia sanitaria

A escala de la relación entre el individuo y la organización

- comunicación de todos los incidentes de agresión y otras formas de violencia;
- formación del personal previa a los incidentes sobre la manera de reconocer amenazas efectivas o posibles en el lugar de trabajo, y de reaccionar en situaciones violentas.

Intervenciones a escala individual

- asistencia y apoyo;
- asesoramiento;
- procedimientos conciliatorios;
- sesiones informativas;
- rehabilitación del personal víctima de un incidente de violencia.



Buenas prácticas

El Programa de apoyo a cuidadores

Contexto

▪ El programa de apoyo a cuidadores se diseñó para reforzar la participación y el apoyo social en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo de equipos de cuidadores de centros de asistencia sanitaria (especializados en salud mental). Con este programa se refuerza eficazmente la capacidad de tales equipos para movilizar conductas de asistencia social y aplicar técnicas de resolución de problemas.

Programa

- Seis sesiones de formación (4 a 5 horas);
- participantes: 10 directores de residencia y 10 trabajadores dedicados a la prestación directa de asistencia;



Buenas prácticas

Prioridades:

- comprender mejor y reforzar las redes existentes en las organizaciones con capacidad para ofrecer asistencia y apoyo;
- promover la participación de los trabajadores;
- desarrollar y dirigir actividades de formación;
- aprender técnicas para mantener estas nuevas destrezas con el tiempo.

Evaluación del programa

- El programa potenció la provisión de retro-información con fines de colaboración en el puesto de trabajo;
- reforzó la creencia y la percepción de los participantes respecto a su capacidad para hacer frente a discrepancias y cargas de trabajo excesivas;
- mejoró el ambiente en los equipos, así como la salud mental y la satisfacción en el puesto de sus componentes.



Buenas prácticas

La gestión de la violencia contra los trabajadores o en el sector de la asistencia sanitaria

Problema

- En 2000, se denunciaron en Irlanda 12 incidentes de comportamiento violento o abusivo contra trabajadores de hospitales de la región del medio oeste. Esta cifra se elevó a 64 en 2001. El personal comunicó sentimientos de estrés, frustración, miedo y vulnerabilidad.

Solución

- Junto con la dirección de salud y seguridad de los hospitales, el Departamento de Gestión del Riesgo decidió desarrollar una estructura para el tratamiento sistemático de la violencia en los lugares de trabajo. El establecimiento de tal estructura comprendió varias medidas:



Buenas prácticas

- desarrollo de una nueva política de denuncia de incidentes, y fomento de una política de comunicación sin restricciones;
- desarrollo de un marco y un programa global para la gestión de las agresiones y otras formas de violencia;
- tratamiento de las agresiones y otras formas de violencia idéntico al de cualquier otro riesgo profesional; los riesgos de agresión y violencia deben identificarse y evaluarse, y han de aplicarse y evaluarse las medidas de control adoptadas al respecto. Con el fin de atender estas demandas, se formuló un método formal de evaluación de riesgos;
- una formación específica impartida al personal permitió a sus miembros afrontar situaciones agresivas y violentas, e intervenir en las mismas (debidas a la acción de clientes con trastornos de conducta); con esta formación se pretendió instruir a la plantilla para eliminar el riesgo de lesión, tanto propia, como de los clientes.



Buenas prácticas

Ejemplos prácticos

▪ Un equipo multidisciplinario del Departamento de Urgencias llevó a cabo una importante evaluación de riesgos, con la colaboración de consultores en materia de salud y seguridad. Tras la identificación de varios riesgos de relevancia, se emprendieron las actuaciones que siguen:

- programa de formación sobre «intervención no violenta en casos de crisis»;
- mayor presencia del personal de seguridad;
- información en el Departamento relativa a la política respecto a los infractores;
- provisión de sistemas de alarma personal y en situaciones de pánico;
- una relación de trabajo más estrecha con la policía; se destinó a un oficial de enlace para que colaborara estrechamente con el personal del hospital;
- tres enjuiciamientos con éxito en los tribunales emprendidos contra otros tantos infractores;
- atención a la ergonomía del Departamento desde el punto de vista de la prevención y el trabajo en condiciones de seguridad.

Información de otros proyectos



- En marcha desde 2002, las Campañas 'Trabajos saludables' (anteriormente denominadas 'Semanas europeas para la seguridad y la salud en el trabajo') son una de las principales herramientas de la EU-OSHA para sensibilizar a propósito de las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo y fomentar la idea de que un buen nivel de seguridad y salud es bueno para el negocio.
- Las campañas se han convertido en las más importantes del mundo en su categoría.



Campaña de Trabajos saludables 2014 – 2015

El tema de la campaña 'Trabajos saludables 2014 – 2015' será «Soluciones prácticas para los riesgos psicosociales».

- Sensibilizar y difundir información sobre los problemas psicosociales y el estrés en el trabajo.
- Ayudar a reconocer los síntomas del estrés y otros riesgos psicosociales y como poder prevenirlos.
- Difundir información explicando el efecto positivo que reducir el estrés en el trabajo puede tener en la productividad de la empresa y en el mejoramiento del estado de ánimo de los trabajadores.

Mejora de la seguridad y salud en el trabajo a cualquier edad: SST y el envejecimiento de la mano de obra.

Los trabajadores/as sénior en EU:

- Deberán trabajar durante mas años = expuestos a riesgos de trabajo durante mas tiempo.
- Representarán una mayor proporción de la fuerza laboral = tendrá que disminuir la mala practica de encargar a los jóvenes los trabajos mas pesados.
- La mitad de los entre 55-64 dejan de trabajar antes de la edad obligatoria de jubilación. Muchos por razones de salud = coste enorme para la sociedad.
- La Estrategia europea 2020 – Europa necesita usar toda la potencia de su mano de obra – aumentar 69-75% de empleo (rango de edad 20-64).



El proyecto europeo de EU-OSHA – “Trabajadores sénior y SST” 2012-2015.

- Asignado por el parlamento Europeo.
- Enfoque en la seguridad y la salud en el trabajo.
- Enfoque integral – incluye la mejora del entorno laboral, promoción de la salud personal y una mejor prevención para los trabajadores de todas las edades.
- Investigación aspectos relacionados con la Edad y SST en las estrategias, los programas y la prevención de riesgos laborales en los Estados miembros.
- Las políticas de rehabilitación y los servicios de salud en le trabajo.
- Experiencias de los intermediarios y los lugares de trabajo.
- Buenas practicas.
- Conclusiones basadas en la evidencia – propuestas políticas.



ESENER-2

- Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes.
- Mas de 5 empleados.
- Mas preguntas sobre riesgos psicológicos.
- Incluir preguntas sobre los trastornos muculoesqueleticos.



Gracias por su atención

Adrian Suarez
suarez@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>